

Ley de Salario Mínimo del Estado de Arizona

Preguntas y respuestas frecuentes

El 8 de diciembre de 2006, la Comisión Industrial de Arizona presentó reglas de emergencia propuestas con la oficina del Procurador General. Es la responsabilidad del Procurador General ya sea aprobar o desaprobar estas reglas de emergencia propuestas. Si el Procurador General aprueba las reglas de emergencia, las reglas estarán vigentes inmediatamente después de ser presentadas con el Secretario de Estado. Las reglas de emergencia propuestas tendrán validez por un periodo de seis meses, aunque este periodo se puede extender por seis meses adicionales. La adopción de reglas permanentes, las cuales incluirán la oportunidad de la opinión pública, empezará después del día primero del año y remplazarán las reglas de emergencia una vez que el proceso de ley esté completo.

Las siguientes preguntas y respuestas provienen del lenguaje de la iniciativa del salario mínimo (proposición 202 de 2006) y de las reglas de emergencia propuestas. Debido a que las reglas aún no se han aprobado, las respuestas están sujetas a cambios. Información actualizada de lo siguiente se hará a medida de que el programa estatal de salario mínimo se desarrolle.

¿Cuál es el salario mínimo de Arizona?

A partir del 1° de enero de 2016, el salario mínimo de Arizona permanece \$8.05 por hora. De acuerdo con esta Ley todo empleador está obligado a pagar a cada empleado un sueldo no menor a esta cantidad. Arizona no provee entrenamiento o salario sub.-mínimo para diferentes clases de empleados (e.g. trabajadores jóvenes, estudiantes, etc.). El salario mínimo se pagará por todas las horas trabajadas, sin importar la frecuencia de pago y sin importar si el sueldo se paga por hora, por salario, a comisión, por pieza, o de cualquier otra forma. Para información sobre empleados que habitualmente reciben propinas, favor de leer más adelante.

¿Cuándo se aumentará el salario mínimo?

El salario mínimo se evalúa anualmente con base en el aumento del costo de vida. Ajustes estatutarios se implementan en el comienzo del año civil.

¿Los requisitos de la Ley de Salario Mínimo de Arizona afectan a todos los empleadores?

La Ley de Salario Mínimo de Arizona afecta a todos los empleadores con excepción de:

- El Estado de Arizona
- Los Estados Unidos; y
- Los pequeños negocios que no están sujetos a la Ley Federal de Normas Equitativas del Trabajo y con ingresos brutos menores de \$500,000 anuales. Esta exclusión para pequeños negocios de acuerdo con la Ley de Salario Mínimo de Arizona es muy limitada. En realidad, prácticamente la mayoría de los pequeños negocios de Arizona estarán sujetos a la Ley de Salario Mínimo de Arizona. Esto

se debe a que la mayoría de los empleadores, incluyendo los pequeños negocios están sujetos a la Ley Federal de Normas Equitativas del Trabajo. De acuerdo con la Ley Federal de Normas Equitativas del Trabajo la cobertura se extiende a una de dos formas: Cobertura de empresa o cobertura individual. Los empleados que trabajan para una “empresa” que se dedica a comercio interestatal o la producción de mercaderías para comercio están cubiertas bajo la Ley Federal de Normas Equitativas del Trabajo. De igual manera, sin importar el volumen de ventas de una empresa (más o menos de \$500,000), los empleados individuales que afectan el comercio interestatal a través de su trabajo están cubiertos por la Ley Federal de Normas Equitativas del Trabajo.

¿Existen exenciones bajo la Ley de Salario Mínimo de Arizona?

A diferencia de la Ley Federal de Normas Equitativas del Trabajo, la Ley de Salario Mínimo de Arizona tiene muy pocas exenciones. La Ley de Salario Mínimo de Arizona se aplica a cualquier empleado contratado por cualquier empleador con excepción de lo siguiente:

- Una persona empleada por un padre o un hermano;
- Una persona empleada para proporcionar servicio de niñera en la casa del empleador en base casual;
- Una persona empleada por el Estado de Arizona o el gobierno de los Estados Unidos; y
- Una persona empleada por un pequeño negocio con ingresos brutos menores de \$500,000, si ese pequeño negocio no está obligado a pagar el salario mínimo bajo la Ley Federal de Normas Equitativas del Trabajo. Esta exclusión para pequeños negocios bajo la Ley de Salario Mínimo de Arizona es muy limitada. En realidad, prácticamente la mayoría de los pequeños negocios de Arizona estarán sujetos a la Ley de Salario Mínimo de Arizona. Para más información sobre esta exención favor de leer la pregunta anterior.

¿La Ley de Salario Mínimo de Arizona afecta a los empleados de tiempo parcial o temporario?

Si. La Ley de Salario Mínimo de Arizona no hace ninguna distinción entre empleados de tiempo completo, tiempo parcial, o temporario.

¿La Ley de Salario Mínimo de Arizona afecta a contratistas independientes?

Con excepción de las exenciones descritas previamente, la Ley de Salario Mínimo de Arizona afecta solo al pago de salarios a empleados. No afecta a contratistas independientes. Generalmente a usted se le considera ser un empleado si usted depende económicamente del negocio por el cual usted desempeña trabajo. Mientras ningún factor individual o conjunto de factores los controla, los factores que demuestran esta dependencia incluyen el grado al cual el trabajo desempeñado es íntegro al negocio del empleador, el grado al cual el empleador controla la forma o el método por el cual se desempeña el trabajo, ya sea que el empleador proporcione el equipo o material necesario

para hacer su trabajo, el grado de destreza necesaria para el trabajo, y la permanencia de la relación del empleo.

¿La Ley de Salario Mínimo de Arizona afecta a voluntarios?

No. Un individuo que trabaja para otra persona sin algún acuerdo de compensación ya sea expresado o implicado no es un empleado bajo la Ley de Salario Mínimo de Arizona. Esto puede incluir a un individuo que proporciona servicios voluntarios por razones cívicas, caritativas, o humanitarias que se ofrecen libremente y sin presión o coerción directa o implicada por parte de un empleador, siempre y cuando el voluntario no esté de otra manera empleado por el empleador para desempeñar el mismo tipo de servicio como los cuales propone desempeñar de voluntario.

¿La Ley de Salario Mínimo afecta de igual manera a empleados adultos como a menores?

Si. No existe distinción entre adultos y menores cuando se trata del pago de salario mínimo.

¿Es obligatorio que un empleador pague por todas las horas trabajadas?

Si. El salario mínimo se deberá pagar por cada hora trabajada sin importar la frecuencia de pago y sin importar si el salario se paga por hora, por salario, a comisión, por pieza, o de cualquier otra forma. Si en cualquier semana trabajada el salario combinado de un empleado es menor que el del salario mínimo aplicable, el empleador deberá pagar, además de la suma ganada, no menos que la diferencia entre la cantidad ganada y el salario mínimo exigido de acuerdo con la Ley de Salario Mínimo de Arizona.

¿Cuál es el salario mínimo para empleados que reciben propinas?

Para un empleado que habitualmente y regularmente recibe propinas, un empleador puede pagar un salario de hasta \$3.00 por hora menos que el salario mínimo. Esto significa que un empleador deberá pagar no menos de \$5.05 por hora en salario directo a un empleado que recibe propinas. Sin embargo, si las propinas del empleado combinadas con el salario directo del empleador no suman al salario mínimo de Arizona por hora, entonces el empleador deberá pagar la diferencia.

¿A quien se le considera un empleado que recibe “propinas”?

Un empleado que recibe propinas es un empleado que habitualmente y regularmente recibe propinas, incluyendo la ocupación de mesero, mesera, botones, ayudante de mesero, lavandero de carros, peluquero, barbero, servicio de estacionamiento, y cantinero. El empleado en realidad deberá recibir la propina libre de cualquier control por parte del empleador. La propina deberá ser propiedad del empleado.

¿Pueden los empleados combinar, compartir, o dividir las propinas?

Si. Los empleados que habitualmente y regularmente reciben propinas pueden combinar, compartir, o dividir las propinas entre ellos. Cuando los empleados combinan,

comparten, o dividen las propinas, la cantidad actual que cada uno de los empleados retiene se considera propina del empleado que la retuvo.

¿Pueden los empleados combinar, compartir o dividir las propinas con empleados que habitualmente y regularmente reciben propinas en la ocupación en la cual están empleados, tales como administradores o preparadores de comida?

Si, pero las propinas recibidas por el empleado que habitualmente y regularmente recibe propinas no podrá obtener ese crédito para su salario mínimo.

¿Cuáles horas se pueden aplicar para un “crédito de propina”?

Un crédito de propina esta disponible solo durante las horas trabajadas en la ocupación donde se reciben las propinas. Cuando un empleado que recibe propinas se le asigna rutinariamente a labores asociadas con una ocupación sin propinas, tales como mantenimiento o trabajo general de preparación, no puede tomar crédito de propina durante el tiempo que pasó en tales labores.

¿Se considera propina un cargo obligatorio por servicio?

Solamente si es realmente distribuida por el empleador al empleado durante el periodo de paga en el cual se ganó el cargo. Un cargo obligatorio impuesto por servicio a un cliente por un empleador no se considera propina si es parte de sus ingresos brutos y no se distribuye a los empleados durante el periodo de paga en el cual se hizo el cargo.

¿Qué pasos deberá tomar un empleador para afirmar un “crédito de propina”?

Si un empleador elige usar la estipulación de crédito de propina, entonces deberá:

- Proporcionar notificación por escrito a cada empleado antes de ejercer el crédito de propina;
- Poder demostrar que el empleado recibió cuando menos el salario mínimo cuando se combinan el salario directo y el crédito de propinas; y
- Permitir al empleado que recibe propinas que retenga todas las propinas, con la excepción de que el empleado participe en un acuerdo legítimo de combinar propinas.

¿Cómo establece un empleador que el salario directo combinado con las propinas iguala o excede el salario mínimo de Arizona?

Al computar el salario mínimo, las propinas se cuentan durante la semana de trabajo en la cual se ganaron las propinas. De acuerdo con la Ley de Salario Mínimo de Arizona, es la responsabilidad del empleador de mantener un registro de las propinas consideradas con el propósito de afirmar un crédito de propinas. La cantidad por hora que el empleador toma como crédito de propina deberá reportarse al empleado por escrito cada semana de trabajo.

¿Qué sucede si las propinas no son suficientes para cubrir la diferencia entre la obligación de salario directo del empleador y el salario mínimo?

El empleador deberá pagar la diferencia.

¿Qué sucede si el empleado gana más que el salario mínimo después de sumar las propinas recibidas al salario base por hora?

El empleador ha cumplido con su obligación de acuerdo con la Ley de Salario Mínimo de Arizona.

¿Puede tomar crédito un empleador en contra del salario mínimo por herramientas o uniformes?

No. A menos de que sea incluido en un acuerdo colectivo de negociación de buena fe pertinente al empleado particular, un empleador no puede tomar crédito en contra del salario mínimo por el costo de cualquier herramienta, equipo, uniformes, o cualquier otra prenda de vestir usada por el empleado como condición de empleo. Esto incluye también la limpieza y el mantenimiento de uniformes y herramientas.

¿Qué puede hacer un empleado si un empleador no le paga cuando menos una cantidad igual a la del salario mínimo?

Un empleado tiene diferentes opciones si tiene la seguridad de que un empleador esta violando los requisitos de la Ley de Salario Mínimo de Arizona. El empleado puede presentar una queja administrativa con el Departamento de Trabajo de la Comisión Industrial de Arizona o puede presentar una demanda civil.

¿Quién puede presentar una queja administrativa y cuando se debe presentar?

Cualquier persona u organización puede presentar una queja administrativa con el Departamento de Trabajo de la Comisión Industrial de Arizona acusando a un empleador de violar la Ley de Salario Mínimo de Arizona como cualquier empleado o persona. Una queja administrativa se deberá presentar dentro de un año de la fecha en la cual el salario se vencía.

¿Quién puede presentar una demanda y cuando se debe presentar?

Una demanda civil para hacer cumplir la Ley de Salario Mínimo de Arizona se puede presentar por un oficial de la ley (lo cual significa el Procurador General o el procurador de la ciudad, pueblo o condado) o por cualquier persona lastimada por la infracción de la Ley. La demanda civil se deberá presentar no más tarde que dos años después de que una infracción ocurrió, o tres años en el caso de una infracción intencionada. La demanda civil puede incluir todas las infracciones ocurridas como parte del curso continuo de la conducta de un empleador sin importar la fecha de la infracción.

¿Puede un empleador tomar represalias en contra de un empleado por hacer preguntas sobre no ser pagado el salario mínimo o por afirmar cualquier derecho de la Ley de Salario Mínimo de Arizona?

No. La Ley de Salario Mínimo de Arizona le prohíbe a un empleador que tome represalias en contra de un empleado u otra persona por afirmar cualquier derecho de acuerdo con la Ley de Salario Mínimo de Arizona. Además, si un empleador toma una acción adversa en contra de un empleado dentro de 90 días de que el empleado afirmó un derecho de acuerdo con la Ley, la presunción es que el empleador tomó represalias en contra del empleado. Esta presunción solo se puede superar si el empleador demuestra a través de evidencia clara y convincente de que la acción tomada en contra del empleado fue por una razón lícita.

¿Qué puede hacer un empleado si un empleador toma represalias en contra del empleado por afirmar un derecho de acuerdo con la Ley de Salario Mínimo de Arizona?

Un empleado puede presentar una queja administrativa con el Departamento de Trabajo de la Comisión Industrial de Arizona o presentar una demanda civil.

¿Qué soluciones están disponibles para un empleado cuando la Ley de Salario Mínimo de Arizona se ha violado?

Se le exigirá a un empleador que no cumple en pagar el salario mínimo pagarle al empleado el salario que se le debe con interés y una cantidad adicional igual al doble del salario mal pagado. Se le exigirá a un empleador que tome represalias en contra de un empleado pagar una multa suficiente para compensar al empleado y disuadir infracciones futuras, por no menos de \$150.00 por cada día que la infracción continúe o hasta que se finalice una sentencia legal. La Comisión y las cortes también tienen autoridad para ordenar otro remedio legal equitativo o apropiado por infracciones a la Ley.

¿Mantendrá confidencial los archivos de nómina de sueldos el Departamento Federal de Trabajo?

Información de nómina de sueldos proporcionada al Departamento de Trabajo de la Comisión Industrial de Arizona se mantendrá confidencial excepto cuando se considere necesaria para procesar infracciones de acuerdo con la Ley.

¿Se puede mantener confidencial la identidad de un empleado después de que una queja sea presentada?

El Departamento de Trabajo de la Comisión Industrial de Arizona deberá mantener confidencial el nombre de un empleado identificado en una queja administrativa por el mayor tiempo posible. Si la Comisión determina que el nombre de un empleado se deberá divulgar para llevar a cabo una investigación a fondo, lo hará solo con el consentimiento del empleado.

¿Qué otras responsabilidades tiene un empleador?

Además de pagar el salario mínimo correcto de Arizona, un empleador tiene la responsabilidad de:

- Mantener archivos exactos de salarios y horas de los empleados. La mayor parte de la información exigida es el tipo que los empleadores generalmente mantienen en sus prácticas administrativas ordinarias;
- Permitir inspección de todos los archivos de nóminas de salarios en el lugar del empleo por el Departamento de Trabajo de la Comisión Industrial de Arizona (“Departamento”);
- Proporcionar copias de los archivos de nóminas de salarios exigidas por el Departamento;
- Cooperar con investigaciones del Departamento sobre quejas de infracciones de la Ley de Salario Mínimo de Arizona;
- Permitir que el Departamento entreviste a los empleados; y
- Fijar carteles de información sobre el Salario Mínimo de Arizona en un lugar visible en el cual los empleados puedan leer el cartel. Este cartel está disponible gratuitamente en el Departamento en www.azica.gov.

¿Qué tipo de archivos se exigen?

Los archivos que se exigen de acuerdo con la Ley de Salario Mínimo de Arizona consisten de información que los empleadores generalmente conservan en sus prácticas ordinarias administrativas, y, en gran parte, informarse de los requisitos de la Ley Federal de Normas Equitativas del Trabajo. Se exige que un empleador conserve archivos de nóminas de salario que muestre las horas trabajadas y el salario pagado, incluyendo el tiempo básico y tarjetas u hojas de registro de tiempo, tablas de tarifas de salarios, archivos de adiciones o deducciones de los salarios pagados y cualquier acuerdo escrito el cual se utiliza para calcular créditos para el salario mínimo. Se permite conservar archivos por separado para empleados que tienen un horario fijo y para empleados que se compensan a base de salario de una tarifa que excede el salario mínimo exigido por la Ley de Salario Mínimo y quienes, de acuerdo con la Ley Federal de Normas Equitativas del Trabajo son empleados ejecutivos, administrativos, o profesionales de buena fe (bona fide) exentos, incluyendo empleados contratados para desempeñar un puesto administrativo académico o maestros en escuelas primarias o secundarias, o en ventas externas.

¿Por cuánto tiempo necesito conservar los archivos?

Durante cuatro años.

¿Qué sucede si un empleador viola los requisitos de conservar archivos, fijar carteles, u otros requisitos de acuerdo con la Ley de Salario Mínimo de Arizona?

Un empleador que no comparezca con las leyes tendrá que pagar una multa civil de \$250.00 por la primera infracción y \$1,000.00 por cada infracción posterior o intencionada.

¿Cómo puede ser el salario mínimo de Arizona más alto que el salario mínimo federal?

De acuerdo con la ley federal, un estado puede requerir un salario mínimo que excede el sueldo federal puesto que la ley federal solo establece el salario mínimo que deberá pagarse.

¿Cuál ley de salario mínimo aplica?

Un empleador probablemente estará sujeto a la ley federal y estatal de salario mínimo. Cuando existen requisitos diferentes entre las leyes, el empleador deberá obedecer el requisito que ofrece el mayor beneficio al empleado. Puesto que la ley de salario mínimo de Arizona requiere una tarifa de salario mínimo más alto que la de la ley federal, un empleador de Arizona que está sujeto a ambas leyes deberá pagar la tarifa de salario mínimo de Arizona.

¿Cuál es la tarifa de salario que forma la base para calcular el pago por horas extras?

De acuerdo con la Ley Federal de Normas Equitativas del Trabajo, la tarifa de salario mínimo de Arizona se considera la “tarifa regular” para calcular las horas extras.

¿Puede un empleado estar de acuerdo en trabajar por menos que el salario mínimo?

No. El salario mínimo es una obligación del empleador y no se puede renunciar por cualquier acuerdo verbal o por escrito o por un contrato de empleo.

Este documento es una traducción del texto original escrito en inglés. Esta traducción no es oficial y no es vinculante para este estado o para una subdivisión política de este estado.

This document is a translation from original text written in English. This translation is unofficial and is not binding on this state or a political subdivision of this state.